

Les entreprises et la protection sociale face au défi du vieillissement démographique

Karine Reverte

► **To cite this version:**

Karine Reverte. Les entreprises et la protection sociale face au défi du vieillissement démographique : Thème 2: Vieillissement, dépendance et handicap. Journal de Droit de la Santé et de l'Assurance Maladie, 2018. <hal-01782699>

HAL Id: hal-01782699

<https://hal-descartes.archives-ouvertes.fr/hal-01782699>

Submitted on 2 May 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright

Les entreprises et la protection sociale face au défi du vieillissement démographique

Thème 2 : Vieillesse, dépendance et handicap

Karine Reverte

Directrice du Comité National Coordination Action et Handicap

Les salariés handicapés et leur vieillissement

Avant de parler du vieillissement des salariés handicapés, il faut déjà avoir à l'esprit que la question centrale pour les personnes en situation de handicap est l'accès à un emploi : leur taux de chômage est le double de celui des personnes actives, soit 21 %. 58 % sont chômeurs de longue durée dont 24 % depuis plus de trois ans.

Le handicap au travail ne se résume pas au fauteuil roulant, mais recouvre aussi la malvoyance, la malentendance, la déficience intellectuelle ou encore le trouble psychique. 80 % des personnes handicapées en France ont un handicap invisible et 3 % seulement sont en fauteuil roulant. 85 % des handicaps sont acquis au cours de la vie. Nous pouvons donc tous être atteints d'un handicap temporaire ou définitif. Le sujet concerne non seulement les personnes handicapées elles-mêmes, mais aussi les aidants. 17 % sont handicapés suite à un accident du travail, 23 % en raison d'une maladie non professionnelle, 15 % en raison d'un handicap de naissance ou acquis dans la très petite enfance.

2,6 millions de personnes bénéficient d'une reconnaissance administrative de leur handicap ou RQTH, accordée par la Maison départementale des personnes handicapées. 74 % d'entre eux travaillent pour des entreprises privées, 19 % dans le public et 7 % sont des indépendants.

49 % des salariés handicapés ont plus de 50 ans, contre 27 % pour l'ensemble des salariés. 45 % sont ouvriers, contre 29 % pour l'ensemble des salariés. 7 % sont chefs d'entreprise ou cadres supérieurs, contre 21 % pour l'ensemble des salariés.

Le vieillissement des personnes handicapées présente des particularités par rapport à celui des personnes valides, résultant de la nature de la déficience à l'origine du handicap et des modalités d'accompagnement et de soins dont la personne a bénéficié au cours de sa vie. Les signes du vieillissement apparaissent plus tôt, souvent à partir de 40 ou 45 ans. Le vieillissement est plus rapide et la survenue de nouvelles déficiences liées à l'âge entraîne de nouveaux handicaps. Ainsi, 72 % des personnes trisomiques

développent des syndromes de maladie d'Alzheimer à partir de 55 ans. De plus, le vieillissement n'est pas uniquement dû à l'âge, mais également au moment où est survenu le handicap. Par exemple une personne ayant eu un accident de la route à 18 ans et qui a une lésion cérébrale, verra les premiers signes de « vieillissement » apparaître dans les 15 à 20 ans qui suivent.

Les enjeux pour l'entreprise sont de mener une politique de Prévention Santé, d'éviter les déclarations d'inaptitudes qui mènent dans 80 % des cas à un licenciement et surtout accompagner la transition vers la cessation d'activité pour les travailleurs âgés.

Le service de santé au travail est un interlocuteur central dans l'entreprise. Le SAMETH, financé par l'AGEFIPH ou le FIPHFP, accompagne l'employeur et la personne en situation de handicap dans son emploi et son vieillissement au poste. Face aux situations d'inaptitudes, deux démarches sont possibles. Sur le plan individuel, il s'agit d'une adaptation de poste, d'un aménagement des horaires, d'une diminution de la charge de travail ou encore d'un reclassement vers des postes plus doux. Dans le cadre d'un maintien collectif, on parle de politique de prévention santé, de cartographie de poste, etc.

Très peu de dispositions légales existent pour favoriser le maintien au poste du salarié handicapé âgé dans de bonnes conditions. La réduction de temps de travail s'adresse aux salariés d'au moins de 52 ans en CDI. L'aide est prescrite par les Sameth et permet de maintenir le salaire. Autre exemple, le salarié handicapé peut accéder à une retraite anticipée sous certaines conditions d'assurance et de trimestres cotisés. Il doit toutefois justifier d'une incapacité permanente de plus de 50 % durant toute sa vie professionnelle, ce qui peut être difficile à démontrer en pratique. Enfin, des associations du secteur handicap expérimentent en France des dispositifs alternatifs. Par exemple, par exemple en Isère, une association a mis en place un dispositif expérimental pour maintenir dans l'emploi les salariés âgés et anticiper au mieux les risques d'inaptitude. Elle permet également aux personnes au chômage, handicapées et âgées, de bénéficier de formations, de valorisation des acquis de l'expérience, etc.

Karine Reverte